**Управление наукой и наукометрия**. 2024. Т. 19, № 1
**Science Governance and Scientometrics**. 2024;19(1)
ISSN 2686-6706 (print), ISSN 2686-6714 (online)

Научная статья / Original research
УДК 331. 21
https://doi.org/10.33873/2686-6706.2024.19-1.66-101

# Эволюция нормативно-правовой базы оплаты и стимулирования труда научных работников в СССР и Российской Федерации

**Анатолий Васильевич Костров**✉, **Анатолий Николаевич Кудрявцев**

*Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России (федеральный центр науки и высоких технологий), г. Москва, Россия*
✉ *avk1933@ yandex.ru*

**Резюме**
**Введение.** В статье проведена оценка состояния разработанности предмета исследования — эволюции нормативно-правовой базы оплаты и мотивации труда научных работников (научных сотрудников) в советский период (конец 1920-х гг. — 26.12.1991, дата распада СССР) и в Российской Федерации (26.12.1991 — настоящее время); обобщены и охарактеризованы правовые меры, принятые руководством страны в деле совершенствования системы оплаты и мотивации труда научных работников (научных сотрудников) в СССР и Российской Федерации. **Методы исследования.** С помощью структурно-правового и сравнительно-правового юридических методов проведен анализ основных нормативных правовых актов указанной базы, регулирующих оплату и стимулирование труда научных работников (научных сотрудников). **Результаты и дискуссия.** Системно представлена эволюция рассматриваемой нормативно-правовой базы, проведено сравнение оплаты и стимулирования труда научных работников (научных сотрудников) в СССР и Российской Федерации; установлены значения дифференциации оплаты труда научных работников (научных сотрудников) в СССР и Российской Федерации; проанализированы основные нормы, регулирующие оплату и стимулирование труда; показано изменение рассматриваемой нормативно-правовой базы Российской Федерации в связи с принятием Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597; на примере локальных нормативных правовых актов одного из научно-исследовательских институтов выявлены существенные отличия оплаты и стимулирования труда научных работников (научных сотрудников) в СССР и Российской Федерации. **Заключение.** Приведены рекомендации по повышению эффективности труда научных работников (научных сотрудников) в современных условиях.

**Ключевые слова:** аттестация научных работников (сотрудников), должностной оклад, доплата, заработная плата, мотивация труда, научно-исследовательский труд, научный результат, нормативная правовая база, нормативный правовой акт, премия, стимулирование труда, тарифная ставка

**Для цитирования:** Костров А. В., Кудрявцев А. Н. Эволюция нормативно-правовой базы оплаты и стимулирования труда научных работников в СССР и Российской Федерации // Управление наукой и наукометрия. 2024. Т. 19, № 1. С. 66—101. DOI: https://doi.org/10.33873/2686-6706.2024.19-1.66-101

# Evolution of the Regulatory and Legal Basis For Payment and Incentives For the Work of Scientific Workers in the USSR and the Russian Federation

**Anatoly V. Kostrov**✉**, Anatoly N. Kudryavtsev**

*All-Russian Scientific Research Institute for Civil Defence and Emergencies of the EMERCOM of Russia (Federal Science and High Technology Center), Moscow, Russia*
✉ *avk1933@ yandex.ru*

**Abstract**
**Introduction.** The article assesses the state of development of the research subject — the evolution of the regulatory and legal framework for remuneration and motivation of scientific workers in the Soviet period (late 1920s — December 26, 1991, the date of the collapse of the USSR) and in the Russian Federation (December 26, 1991 — present); summarises and characterises the legal measures taken by the country's leadership to improve the remuneration and motivation system for scientific workers in the USSR and the Russian Federation. **Methods.** Using structural and legal and comparative and legal methods, an analysis was conducted of the main regulations of this base, regulating payment and incentives for the work of scientific workers. **Results and Discussion.** The evolution of the regulation base is systematically presented, a comparison is made between payment and incentives for scientific workers in the USSR and the Russian Federation; values are established for differentiation of payment for scientific workers in the USSR and the Russian Federation; basic norms regulating payment and incentives are analysed; changes to the regulation base in Russia are shown in connection with the adoption of the Decree of the President of the Russian Federation of May 7, 2012, No. 597; significant differences in payment and incentives for scientific workers in the USSR and the Russian Federation are identified using local regulations from one of the research institutes as an example. **Conclusion.** Recommendations are provided for improving the efficiency of scientific workers in modern conditions.

**Keywords:** certification of scientific workers, official salary, additional payment, wage, labour motivation, scientific research work, scientific result, regulation base, regulation, bonus, labour stimulation, tariff rate

**For citation:** Kostrov AV, Kudryavtsev AN. Evolution of the Regulatory Framework for Payment and Stimulation of Scientific Workers in the USSR and the Russian Federation. *Science Governance and Scientometrics.* 2024;19(1):66-101. DOI: https://doi.org/10.33873/2686-6706.2024.19-1.66-101

## Введение / Introduction

Совершенствование системы оплаты, мотивации и стимулирования труда научных работников всегда было актуальной проблемой в деятельности государства. Степень оптимизации этой системы предопределяет в значительной мере производительность труда научных работников (научных сотрудников), которая зависит от скорости приобретения новых знаний в той или иной сфере деятельности человека. По-видимому, ни у кого не возникает сомнений в том, что потребность в новых знаниях с течением времени все больше возрастает. Это, по существу, постулат, являющийся одним из базовых факторов, который политическое руководство страны учитывает, принимая решения при выборе стратегии развития отечественных научных исследований. В связи с переходом Российской Федерации к рыночной экономике потребовались существенные изменения в системе оплаты труда научных работников (научных сотрудников). Их труд является весьма специфичным в сравнении с деятельностью работников других социально-профессиональных групп[1]. В течение более 30-летнего существования Российской Федерации в деле организации научного труда и, в частности, в совершенствовании системы оплаты труда научных работников принято несколько нормативных правовых актов[2] (далее — НПА).

В исследованиях Н. В. Бухаровой [1], А. С. Кулагина [2], а также в Приказе ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 27.04.2020 № 68[3] по-разному анализируются результаты правового регулирования отношений, связанных с совершенствованием системы оплаты труда науч-

[1] Специфичность научного труда заключается в его творческом характере, обусловливающем относительную неповторимость трудового процесса научного работника, вероятностный характер результатов этого труда (значительную зависимость результатов труда от индивидуальных творческих способностей научного работника), не регламентируемую временную продолжительность трудового процесса. Специфика протекания научного трудового процесса предопределяет особую роль фактора времени и неопределенностей при оценке результатов научной деятельности. Последние связаны с невозможностями точно определить основные соотношения (пропорции) между временными затратами и ожидаемым эффектом результатов труда, достоверно установить конечный результат труда и пути его реализации до начала процесса труда.

[2] Указ Президента РФ от 13.06.1996 № 884 «О доктрине развития российской науки» (ред. от 23.02.2006); Федеральный закон РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (последняя редакция от 16.04.2022 г.); Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями от 29.09.2008, 17.12.2010, 16.05.2012, 26.09.2012, 28.01.2013 и от 14.01.2014); Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Федеральный закон от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон “О науке и государственной научно-технической политике” в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей»// СПС «КонсультантПлюс».

[3] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 27.04.2020 № 68 «Об утверждении Положения о порядке расчета выплат стимулирующего характера научным работникам».

ных работников. По нашему мнению, нельзя согласиться с тем, что в Российской Федерации, развивающейся по законам рыночной экономики, принципы оплаты труда научных работников мало изменились в сравнении с советским периодом.

В связи с этим авторы сочли целесообразным:

1) воспроизвести нормативно-правовую базу оплаты и стимулирования труда научных работников в СССР и Российской Федерации (на основе систематизации выявленных нормативных правовых актов, составляющих эту базу);

2) провести анализ указанной нормативно-правовой базы на предмет установления содержания основных регулирующих норм, лежащих в основе рассматриваемой системы оплаты и стимулирования труда научных работников;

3) оценить состояние рассматриваемой российской нормативно-правовой базы, активно совершенствуемой в связи с принятием Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»[4];

4) сделать обобщающие выводы и на их основе сформулировать предложения по дальнейшему совершенствованию рассматриваемой нормативно-правовой базы.

## Методы исследования / Methods

Для достижения поставленных целей были использованы структурно-правовой и сравнительно-правовой юридические методы.

## Результаты и дискуссия / Results and Discussion

Анализ публикаций и НПА, которые посвящены рассматриваемому предмету в период советской власти, позволил установить, что в основу организации оплаты труда научных работников в СССР[5] был положен принцип жесткого государственного регулирования их заработной платы и в зависимости от должностей, и в зависимости от профессионально-квалификационных групп. Тарифные ставки, должностные оклады, надбавки, доплаты, премии и другие выплаты стимулирующего характера для всех должностей и профессий определялись, как правило, постановлениями ЦК КПСС, Совета Министров СССР и Всесоюзного центрального совета профсоюзов (ВЦСПС). Авторы считают, что советский период организации науки (по рассматриваемому предмету) целесообразно разделить на три этапа: первый — с конца 1920-х гг. (начало индустриализации

[4] Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «КонсультантПлюс».

[5] Вплоть до вступления в силу Закона СССР от 04.06.1990 № 1529-I «О предприятиях в СССР».

и коллективизации сельского хозяйства)[6] по 05.06.1957 (принятие постановления Советом Министров СССР[7], которое существенно изменило систему оплаты и стимулирования труда научных работников); второй — 05.06.1957 — сентябрь 1987 г., третий — сентябрь 1987 г. — 26 декабря 1991 г., прекращение существования СССР.

Первому этапу присуще жесткое государственное регулирование заработной платы научных работников, на втором и третьем допускались элементы гибкого регулирования.

Стоит отметить организационное постановление Совета Народных Комиссаров (Совнаркома) от 07.08.1928[8], направленное на целевое освоение научно-технических достижений промышленными предприятиями, укрепление взаимодействия науки и производства. Партия требовала от Совнаркома широкого развертывания работы научно-технических институтов и заводских лабораторий. Это постановление не содержит норм, регулирующих оплату труда и мотивацию научных работников (сотрудников), но оно послужило началом организации системы оплаты труда научных работников.

### *Нормативно-правовая база оплаты и мотивации труда научных работников (научных сотрудников) на первом советском этапе (конец 1920-х гг. — июнь 1957 гг.)*

Как было отмечено выше, в конце 1920-х гг. руководящая партия СССР — ВКП(б) взяла курс на индустриализацию страны и коллективизацию сельского хозяйства. В связи с этим перед социалистическим государством и советской наукой встала задача создания беспрецедентной сети научно-исследовательских академических, а также ведомственных, в т. ч. заводских, лабораторий и учреждений. Для полноценного штатного комплектования этих лабораторий и научно-исследовательских учреждений (далее — НИУ) отечественных специалистов не хватало, стали приглашать специалистов из-за рубежа. Финансовые затраты на них были заметно выше. Образовался значительный разрыв в размерах зарплаты работающих в промышленности иностранных и советских инженеров, конструкторов и ученых. Это вызывало у отечественных специалистов справедливое недовольство. В связи с этим, например, в народном комиссариате тяжелой промышленности СССР[9] — флагмане советской индустриализации начали избавляться от иностранных специалистов по мере освоения их опыта и получения от них нужной информации, а также повышать заработную плату отечественным профессионалам, занятым в сфере производства. Из-за этого нача-

[6] Авторам настоящей статьи не удалось выявить НПА, принятые в рассматриваемой сфере (оплата труда работников науки) в СССР до начала индустриализации страны и коллективизации ее сельского хозяйства.

[7] Постановление Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660 «Об оплате труда работников науки».

[8] Постановление СНК СССР от 07.08.1928 «Об организации научно-исследовательской работы для нужд промышленности».

[9] Жирнов Е. Система оплаты труда научных работников имеет серьёзные недостатки // Коммерсант Власть. 2011. № 42. С. 64

ла расти неудовлетворенность зарплатой со стороны членов и членов-корреспондентов Академии Наук СССР (далее — АН СССР), научных сотрудников институтов АН СССР, т. к. их уровень доходов стал ниже, чем у сотрудников НИИ и конструкторских бюро наркоматов. Это повлекло расширение совместительства. По данным работы Л. Н. Мазур [3], этот социальный феномен повсеместно проявлялся с самого начала советской власти.

Академики и члены-корреспонденты читали лекции и руководили кафедрами в вузах, выступали консультантами в других НИИ. Такое положение дел не устраивало руководство страны, которое считало, что совместительство снижает качество работы и ученых, и специалистов. В это же время правительству необходимо было решать такие актуальные проблемы, как повышение эффективности научных исследований и практическое внедрение их результатов[10]. Пришлось обратиться к «тактическому»[11] экономическому механизму повышения эффективности труда — материальному стимулированию и ученых, и специалистов. Предполагалось, что это сыграет положительную роль в деле всестороннего подъема отечественной науки и системы образования. К одному из первых НПА, направленных на решение этой проблемы, следует отнести приказ Высшего совета народного хозяйства СССР[12], предписывающий Административно-финансовому управлению Высшего совета народного хозяйства СССР и Отделу экономики труда планово-экономического управления: 1) пересмотреть оклады работников институтов в целях установления единообразия по различным институтам и постепенного подтягивания оплаты труда работников институтов к соответствующим категориям работников промышленности; 2) войти с соответствующим представлением в Наркомтруд СССР.

Решение Политбюро ЦК ВКП(б)[13] способствовало значительному повышению заработной платы научным и научно-техническим работникам Академии наук СССР.

Этот документ установил следующие ставки:

1) для директоров институтов Академии наук СССР — от 1 500 до 2 000 руб. в месяц;

2) для руководителей лабораторий, отделов и секторов институтов Академии наук — от 700 до 1 500 руб. в месяц;

3) для старших научных сотрудников учреждений и специальных аспирантов Академии наук — от 600 до 800 руб. в месяц;

4) для младших научных сотрудников учреждений Академии наук СССР — от 400 до 600 руб. в месяц;

[10] Постановление СНК СССР от 7 августа 1928 г. «Об организации научно-исследовательской работы для нужд промышленности».

[11] Стратегическим механизмом принято считать мотивацию трудовой деятельности работника как процесс удовлетворения работником своих потребностей и ожиданий в выбранной работе, согласованный (процесс) с целями и задачами предприятия. Во многих научных работах понятия «стимулирование» и «мотивация» не различаются, используется более общее понятие «мотивация».

[12] Приказ ВСНХ СССР от 20.09.1928.

[13] Решение Политбюро ЦК ВКП (б) от 22.11.1936 «О повышении с 1 января 1937 года заработной платы научному и научно-техническому персоналу Академии Наук СССР».

5) для научно-технических сотрудников Академии наук СССР — от 250 до 400 руб. в месяц.

Указанные нормы говорят о том, что соотношение между заработными платами высокооплачиваемой категории (категория 1) и низкооплачиваемой категории (категория 5) составляет по нижнему пределу — 6 раз; по верхнему — 5 раз.

Решение Политбюро ЦК ВКП(б) содержало следующие нововведения:

1) определена достаточно строгая, прозрачная, по-социалистически мотивирующая централизованная система оплаты труда научных работников институтов Академии;

2) существенно повышена заработная плата основным (творческим) работникам исследовательского звена — руководителям лаборатории (отдела, сектора), старшим научным сотрудникам[14], специальным аспирантам;

3) создана материальная основа для существенного сокращения повального совместительства академических научных работников;

4) выравнены оклады директоров академических институтов и директоров институтов Народного комиссариата, тем самым повышена ответственность руководителя — администратора академической науки;

5) закреплена весьма умеренная дифференциация высших и низших заработных плат академических работников;

6) значительно расширена академическая структура (увеличение числа институтов союзной и республиканских академий и соответственно высокооплачиваемых руководящих и научных должностей), для интеллигенции была создана высокооплачиваемая сфера трудовой занятости, что повлекло «засорение» научных кадров Академии и, следовательно, невысокую ее эффективность[15];

7) по мнению отдельных исследователей, например А. С. Кулагина [2], в последующие годы, вплоть до принятия Советом Министров СССР постановления от 05.06.1957 № 660[16], партия и правительство всячески сводили к минимуму неблагоприятные последствия этого решения.

Введенная решением Политбюро ЦК ВКП (б) от 22.11.1936[17] система оплаты труда академических ученых была подтверждена и развита (в части существенного повышения заработной платы академических работников) вышедшим в 1946 г. постановлением Совнаркома от 06.03.1946 № 514[18]. Этот документ и последовавшие за ним другие

[14] В те годы не было должностей «научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «главный научный сотрудник».

[15] В 1936 г. зарплата окончивших вузы и работающих на заводах или в государственных учреждениях молодых специалистов составляла 180—220 руб. в месяц. Многие из них стремились защитить диссертацию и совершить переход в академическую научную сферу. Чтобы поступить на научную работу в институт Академии наук СССР, необходимо было иметь ученую степень кандидата наук.

[16] Постановление Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660 «Об оплате труда работников науки».

[17] Решение Политбюро ЦК ВКП (б) от 22.11.1936 «О повышении с 1 января 1937 года заработной платы научному и научно-техническому персоналу Академии Наук СССР».

[18] Постановление Совета Народных Комиссаров от 06.03.1946 № 514 «О повышении окладов работников науки и об улучшении их материально-бытовых условий».

мотивирующие научных работников постановления сделали их весьма обеспеченной категорией советского общества, в частности:

1) должностные оклады научных работников были существенно увеличены. Прибавки к окладам зависели от должности, ученых степени и звания, а также от категории НИУ. Самые высокие оклады были установлены научным работникам Академии наук СССР. Оклады руководителей АН СССР выросли в 3—4 раза. Разрыв между окладами основной массы научных работников академических учреждений и окладами их руководителей значительно возрос;

2) должностные оклады научных работников неакадемических учреждений стали значительно ниже. В республиканских и отраслевых академиях были установлены оклады: директор института — 6 000 руб., старший научный сотрудник — 2 500—3 500 руб. в зависимости от степени. Действительный член АН СССР получал доплату за звание в размере 5 000 руб., член-корреспондент — 2 500 руб. в месяц, эти суммы включались в должностной оклад;

3) должностные оклады научных работников НИУ наркоматов и ведомств союзного подчинения соответствовали зарплатам в республиканских и отраслевых академиях, хотя некоторые из них по особому списку Совнаркома были приравнены к сотрудникам АН СССР. Зарплата директора республиканского НИУ составляла 4 000—4 800 руб. в месяц, а старшего научного сотрудника, в зависимости от ученой степени, — 2 200—2 800 руб.;

4) для сравнения: зарплата инженера составляла в это время 1 000—1 100 руб., техника — 740—830 руб., врача-терапевта — 805 руб., медсестры — 335—550 руб., лаборанта вуза — от 550 до 900 руб.;

5) платное совместительство в двух или более НИУ запрещалось, разрешалось преподавать по совместительству в вузе на условиях почасовой оплаты или на полставки. Ставки почасовой оплаты зависели от наличия ученой степени и звания, а также от стажа работы и составляли от 15 до 80 руб./час. Профессора и преподаватели вузов имели право работать на полставки в НИУ. Работать по совместительству на полной ставке разрешалось академикам и членам-корреспондентам АН СССР. Оплата за научно-популярные лекции была такой: кандидат наук получал за двухчасовую лекцию от 300 руб., академик, член-корреспондент — до 500 руб. Эти суммы возрастали на 30—50 %, если лекции читали вне Москвы[19].

По итогам анализа постановления Совнаркома[20] можно сделать следующие выводы:

1) основой послевоенной государственной политики в отношении развития науки было признание приоритетной роли академической науки в деле достижения научно-технического прогресса и, как следствие, повышения производительности труда социалистического общества;

[19] Торгашёв В. А. О методах стимулирования творческого труда при Сталине. URL: https://aftershock.news/?q=node/394827&full&ysclid=lp0xdkrre8283619299 (дата обращения: 27.09.2023).

[20] Постановление Совета Народных Комиссаров от 06.03.1946 № 514 «О повышении окладов работников науки и об улучшении их материально-бытовых условий».

2) нормы постановления — это вызов действовавшей в советском обществе уравнительной психологии (хозрасчетные научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (далее — НИОКР) считались недопустимыми), направленный на расширение и укрепление мотивов (стимулирования) эффективного труда научных работников;

3) государство осуществляло жесткий и детальный контроль над финансированием НИОКР, выступало против такого вредного для науки фактора, как повальное совместительство (оно сохранялось, несмотря на решение Политбюро 1936 г.[21], которое было направлено на ослабление этого явления);

4) постановление Совнаркома и последующие после него другие НПА на эту же тему сделали научную интеллигенцию одной из наиболее материально обеспеченных профессиональных групп советского общества, что, по мнению отдельных ученых, привело к кадровому засорению научных учреждений, особенно Академии наук СССР[22].

*Нормативно-правовая база оплаты и мотивации труда научных работников (сотрудников) на втором советском этапе (июнь 1957 г. — сентябрь 1987 г.)*

Этот этап начался после выхода постановления Совета Министров СССР от 05.06.1957[23]. Отдельные его нормы актуальны до сих пор, многие последующие НПА в части мотивации и стимулирования труда научных работников являются его логическим продолжением. Главная норма постановления — это группирование НИУ по категориям и установление уровней оплаты труда научных работников в зависимости от категории учреждения. Было введено три категории: к 1-й относились НИУ, разрабатывающие особо важные научные проблемы, имеющие общегосударственное значение; ко 2-й — НИУ, решающие проблемы и имеющие большое значение для ведущих отраслей народного хозяйства и развития культуры; к 3-й категории были отнесены остальные НИУ.

Категорирование НИУ по оплате труда было возложено на Госкомтруд, Минфин, Государственный комитет по науке и технике, АН СССР; при этом исходными были предложения министерств и ведомств СССР и Советов Министров союзных республик. Академическим НИУ присваивалась 1-я категория. Такой порядок присвоения категорий просуществовал до распада СССР (1991 г.)[24]. Размер оплаты труда руководителей и научных работников зави-

[21] Решение Политбюро ЦК ВКП (б) от 22.11.1936 «О повышении с 1 января 1937 года заработной платы научному и научно-техническому персоналу Академии Наук СССР».

[22] Письмо от 15.12.1955 академика АН СССР П. Л. Капицы Первому секретарю ЦК КПСС Н. С. Хрущеву. URL: http://vivovoco.astronet.ru/VV/PAPERS/KAPITZA/NIKITA.HTM (дата обращения: 15.06.2023).

[23] Постановление Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660 «Об оплате труда работников науки».

[24] В 2009 г. Правительство РФ вновь вернулось к делению НИУ на три категории, данная норма действует до сих пор.

сел от важности тематики выполняемых НИОКР, а не от штатного состава НИУ или объемов выполняемых им НИОКР. В целом концепцию, которая основана на зависимости размера оклада научных работников от степени значимости выполняемой ими НИОКР для государства (а не от стоимости темы НИОКР), специалисты считают правильной и перспективной [1—2, 4]. Последующие НПА в СССР усилили указанную зависимость: были введены надбавки за выполнение наиболее сложных, особо важных и ответственных НИОКР. Как известно, в 2009 г. Правительство РФ вновь вернулось к принципу деления НИУ на 3 категории.

Постановлением Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660 внесены также следующие изменения:

1) введены две новые должности для научных работников — младший научный сотрудник и старший научный сотрудник;

2) повышены оклады (а не надбавки) для научных работников, имеющих ученые степени доктора наук и кандидата наук (это стимулировало повышение квалификации научных работников путем защиты диссертаций);

3) взамен существовавших доплат предусмотрено повышение окладов научных работников в связи с увеличением стажа научно-педагогической работы (для уменьшения текучести кадров);

4) введены надбавки за работу в неблагоприятных или вредных условиях труда;

5) установлен конкурсный порядок замещения вакантных научных должностей (что существует до сих пор): проведение конкурсов через каждые пять лет на право занять соответствующую научную должность;

6) введены дополнительные оклады (не премии или надбавки), как в АН СССР, так и в отраслевых академиях наук, за звание академика и члена-корреспондента (существуют до сих пор)[25].

Как и сталинские акты[26], хрущевский[27] следует отнести к основным в рассматриваемой сфере советского периода.

Во времена правления Л. И. Брежнева было принято актуальное постановление[28], направленное на совершенствование организации ускоренного использования в народном хозяйстве достижений науки и техники. Оно потребовало от НИУ кардинально изменить свое отношение к внедренческой деятельности. В рамках проводимого в настоящей статье анализа наибольший интерес представляет пункт 30 этого постановления о создании в НИУ следующих фондов:

[25] До принятия рассматриваемого постановления материальное поощрение академиков заключалось в бесплатном предоставлении государством квартиры, дачи, легкового автомобиля и т. п.

[26] Решение Политбюро ЦК ВКП (б) от 22.11.1936 «О повышении с 1 января 1937 года заработной платы научному и научно-техническому персоналу Академии Наук СССР»; Постановление Совета Народных Комиссаров от 6 марта 1946 г. № 514 «О повышении окладов работников науки и об улучшении их материально-бытовых условий».

[27] Постановление Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660 «Об оплате труда работников науки».

[28] Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24.09.1968 № 760 «О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники».

а) материального поощрения — для премирования работников, вознаграждения их за годовые итоги работы, а также для оказания единовременной помощи;

б) социально-культурных мероприятий и жилищного строительства — для строительства и капитального ремонта жилых домов и культурно-бытовых учреждений, а также улучшения культурно-бытового обслуживания научных работников, инженерно-технических работников, рабочих и служащих научно-исследовательских учреждений.

Следующим в хронологическом порядке принято постановление Совета Министров СССР от 24.12.1969 № 972[29], в котором установлены должностные оклады (включая доплаты за работу в ночное время) не имеющим ученой степени руководящим, научным инженерно-техническим работникам НИУ, руководящим и инженерно-техническим работникам конструкторских, проектно-конструкторских, проектно-технологических и конструкторско-технологических организаций и вычислительных центров, находящихся на самостоятельном балансе, а также служащим и младшему обслуживающему персоналу этих учреждений. В приложении № 1 этого постановления указаны должностные оклады руководящих, научных и инженерно-технических работников НИУ, не имеющих ученой степени.

Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 24.12.1976 № 1057[30] (пункт 10) (подписано Секретарем ЦК КПСС Л. Брежневым, Председателем Совета Министров СССР А. Косыгиным, Председателем ВЦСПС А. Шибаевым) были увеличены должностные оклады заведующих (начальников) научно-исследовательских подразделений, ГНС, ВНС, СНС, НС и МНС, имеющих ученую степень, занятых на работах с вредными, особо вредными условиями труда и на подземных работах.

В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.05.1985 № 462[31], подписанном Секретарем ЦК КПСС М. Горбачевым, Председателем Совета Министров СССР Н. Тихоновым, Председателем ВЦСПС С. Шалаевым, определены оклады руководящих и научных работников, зависящие, как и в постановлении Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660[32], от категории научно-исследовательского учреждения. В нем же установлены должности ведущего научного сотрудника и главного научного сотрудника и порядок их замещения; примечательно, что в НИУ 3-й категории эти должности

[29] Постановление Совета Министров СССР от 24.12.1969 № 972 «Об оплате труда работников научно-исследовательских учреждений, конструкторских и технологических организаций и вычислительных центров».

[30] Постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 24.12.1976 № 1057 «О повышении минимальной заработной платы рабочих и служащих с одновременным увеличением ставок и окладов среднеоплачиваемых категорий работников, занятых в непроизводственных отраслях народного хозяйства».

[31] Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.05.1985 № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности».

[32] Постановление Совета Министров СССР от 05.06.1957 г № 660 «Об оплате труда работников науки».

отсутствуют. В этом постановлении в соответствии с требованиями пункта 10 вышеупомянутого постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС № 1057 определены должностные оклады заведующих (начальников) научно-исследовательских подразделений, главных научных сотрудников, ведущих научных сотрудников, старших научных сотрудников, научных сотрудников и младших научных сотрудников, имеющих ученую степень, занятых на работах с вредными, особо вредными условиями труда и на подземных работах. Также в постановлении содержатся поправки в другие ранее принятые НПА в сфере оплаты труда научных работников. В приложениях постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.05.1985 № 462 детально указаны должностные оклады руководящих и научных работников в зависимости от категорий научно-исследовательских учреждений и научных степеней.

Приведем соотношения окладов в соответствии с приложениями рассматриваемого постановления.

*1-я категория НИУ:*

— главный научный сотрудник / младший научный сотрудник — 2,60—2,00;

— главный научный сотрудник / старший научный сотрудник — 1,44—1,28;

— старший научный сотрудник / младший научный сотрудник — 1,78—1,59;

директор (начальник) научно-исследовательского учреждения:

— доктор технических наук / младший научный сотрудник — 4,30—2,70.

*2-я категория НИУ:*

— главный научный сотрудник / младший научный сотрудник — 1,93—2,0;

— главный научный сотрудник / старший научный сотрудник — 1,35—1,33;

— старший научный сотрудник / младший научный сотрудник — 1,43—1,50;

директор (начальник) научно-исследовательского учреждения:

— доктор технических наук / младший научный сотрудник — 3,43—2,75.

*3-я категория НИУ:*

— старший научный сотрудник / младший научный сотрудник — 1,36—1,50;

директор (начальник) научно-исследовательского учреждения:

— доктор технических наук / младший научный сотрудник — 2,50—2,22.

Приведенные соотношения показывают, что наибольшая дифференциация в окладах (в 4,3 раза) отмечается в 1-й категории НИУ, наименьшая — в 3-й категории. По мере снижения категории НИУ снижается дифференциация окладов в группах научных сотрудников.

Следует отметить, что постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС № 462 оказалось последним НПА, не допускающим рыночные отношения в сфере научной деятельности социалистического общества.

По результатам анализа рассмотренных выше НПА можно сделать выводы:

— советская социалистическая система оплаты труда научных работников существенно изменялась в зависимости от воззрений главного лица государства — руководителя КПСС;

— в процессе совершенствования оплаты труда научных работников в СССР материальный фактор рассматривался как важнейшее мотивирующее и стимулирующее средство повышения качества труда научных сотрудников;

— в условиях сохранения партийно-государственной монополии в управлении деятельностью НИУ (государство — главный заказчик научной продукции и единственный источник финансирования научных исследований) права руководителей НИУ и трудовых (научных) коллективов и профсоюзов в области материальной мотивации и материального стимулирования научного труда начиная с 1966 г. (постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.03.1966 «О порядке заключения коллективных договоров на предприятиях») стали постепенно расширяться;

— в системе оплаты труда научных работников в СССР действовал принцип уравнивания материального положения различных категорий сотрудников внутри научной сферы и сокращения (уменьшения) дифференциации оплаты труда научных работников и работников других социально-профессиональных групп.

*Нормативно-правовая база оплаты и мотивации труда научных работников (сотрудников) в третий советский полупериод (сентябрь 1987 г. — 26 декабря 1991 г.)*

Настоящий период начался после выхода постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30.09.1987 № 1102[33], которое положило начало реализации рыночных отношений в сфере науки, ее разгосударствления и деидеологизации. Этот НПА переводил НИУ на полный хозрасчет и самофинансирование. Главный политический мотив для принятия этого постановления — исключить отставание в области научно-технического прогресса, экономический мотив — добиться на практике материальной заинтересованности и материальной ответственности НИУ в процессе своей деятельности. Руководство страны надеялось, что, превратив научно-техническую продукцию НИУ в товар, можно будет количественно оценивать ее с помощью договорной цены, а следовательно, учитывать ее в величине национального дохода страны[34]. Постановление определило коренное изменение экономического механизма организации научной деятельности. В нем сформулировано положение о научных организациях как товаропроизводителях и о товарном

[33] Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30.09.1987 № 1102 «О переводе научных организаций на полный хозяйственный расчет и самофинансирование».

[34] Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

характере научно-технической продукции. Документ установил основные принципы хозрасчетной деятельности НИУ: хозяйственная самостоятельность, самоокупаемость, самофинансирование, самоуправление, материальная заинтересованность коллективов и каждого отдельного работника в результатах деятельности, материальная ответственность за результаты. Прибыль НИУ, выполняющих НИОКР, стала определяться как разница между выручкой от реализации научно-технической продукции (услуг) и затратами на их создание (выполнение). Величина фонда поощрения оказалась непосредственно зависимой от успехов в реализации научно-технической продукции, поскольку источником его формирования стали отчисления (по установленным нормативам) из прибыли. По замыслу такой порядок должен был стимулировать научных работников создавать научно-техническую продукцию и выполнять услуги по минимально возможной себестоимости.

Финансирование НИУ изменилось: средства из бюджета стали выделяться не на НИУ (как некие штатные системы), а на выполняемые ими программы и темы НИОКР. Объемы финансирования определялись в зависимости от количества тем НИОКР, выполняемых НИУ, и длительности их выполнения. Государственные НИУ со сметно-бюджетной (безвозвратной и безвозмездной) системы получения денежных средств стали переводиться на финансирование государственного задания с правом выполнения договорных НИОКР.

В заключительной части этого постановления выражена уверенность в том, что ученые, инженерно-технические работники, рабочие и служащие НИУ сделают все необходимое для успешного выполнения поставленных задач по коренному повышению эффективности научных исследований и разработок, обеспечат практическую перестройку работы по ускорению производства НТП. Обстоятельный анализ предпосылок и результатов принятия постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30.09.1987 № 1102[35], существенно изменившего деятельность научных организаций СССР, проведен в статье Л. Клеевой и А. Кулагина [5].

Следует также упомянуть Закон СССР[36], сыгравший значительную роль в организации деятельности НИУ после того, как стали реализовываться положения постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР № 1102, в соответствии с которыми НИУ переходили на полный хозрасчет и самофинансирование и стали объектами рыночной экономики. Например, статья 22 этого закона «Трудовые доходы работника предприятия» непосредственно касалась регулирования размеров оплаты труда научного работника (научного сотрудника). В последующем этот закон был отменен.

[35] Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30.09.1987 № 1102 «О переводе научных организаций на полный хозяйственный расчёт и самофинансирование».

[36] Закон СССР от 04.06.1990 № 1529-I «О предприятиях в СССР».

*Нормативно-правовая база оплаты и мотивации труда научных работников (научных сотрудников) в Российской Федерации (с 26.12.1991 по настоящее время)*

*Анализ норм федеральных НПА, составляющих нормативно-правовую базу*

Первым НПА в Российской Федерации, посвященным проблеме развития российской науки, стал Указ Президента РФ от 13.06.1996 № 884[37]. Его принятие было вызвано состоянием российской науки после перехода к рыночной экономике: финансирование науки по целому ряду причин резко сократилось; материальное положение научных работников (исследователей) ухудшалось и становилось недопустимым; прежние моральные стимулы, льготы и привилегии перестали быть эффективными. Происходила деградация научной сферы. Было необходимо восстанавливать науку. Этот указ подал сигнал общественности: наука и научный потенциал — национальное достояние, и их поддержка является для государства приоритетным направлением. Вскоре был принят Федеральный закон РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ[38], регулирующий отношения между субъектами научной и (или) научно-технической деятельности, органами государственной власти и потребителями научной и (или) научно-технической продукции (работ и услуг), в т. ч. по предоставлению государственной поддержки инновационной деятельности. В этом законе отсутствовали прямые нормы, регулирующие оплату и стимулирование труда научных работников.

Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583[39] ввело новую систему организации труда, согласно которой заработная плата работников сферы науки и высшего профессионального образования включает: 1) тарифную часть (тариф); 2) выплаты компенсационного характера; 3) стимулирующие выплаты.

Новая система организации труда предусматривала выполнение следующего требования: зарплаты кандидатов, докторов наук, доцентов, профессоров и других не должны стать меньше зарплат, выплачиваемых им прежде (к 2018 г. они достигли 200 % от средней заработной платы соответствующего региона). Вместе с тем оплата труда, в т. ч. и заработная плата научных работников, устанавливалась коллективными договорами, соглашениями, иными локальными НПА, не противоречащими действующему федеральному законодательству в рассматриваемой сфере отношений.

---

[37] Указ Президента РФ от 13.06.1996 № 884 «О доктрине развития российской науки» (ред. от 23.02.2006) // СПС «КонсультантПлюс».

[38] Федеральный закон РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (последняя редакция от 16.04.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

[39] Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями от 29.09.2008, 17.12.2010, 16.05.2012, 26.09.2012, 28.01.2013 и от 14.01.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

Значительным НПА в совершенствовании системы оплаты труда научных сотрудников стал Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597[40], в котором говорится: «В целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики постановляю:

— Правительству Российской Федерации: обеспечить повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе».

Данная норма касается заработной платы не всех научных работников, а только научных сотрудников (главных научных сотрудников, ведущих научных сотрудников, научных сотрудников, младших научных сотрудников). Важно подчеркнуть, что эта норма, во-первых, не касается зарплат руководителей структурных подразделений НИУ; во-вторых, определяет верхний предел зарплат научных сотрудников, оставляя неопределенным механизм повышения зарплат; в-третьих, не увязана с новой системой организации труда, принятой постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583. Указанная норма и ее практическое выполнение были оценены учеными и экспертами. Например, А. Кулагин пишет: «Многократно проверено, что повышение оплаты труда без одновременного четкого регулирования прав и обязанностей работников дает лишь кратковременный (исчисляемый месяцами, а не годами) стимулирующий эффект. А именно такое простое повышение предусмотрено майским указом Президента РФ» [2]. А. Комраков[41] сообщает (по данным опросов): «34 % ученых уверены, что указ не выполняется, 27 % думают, что выполняется, но не в полной мере, и только 6 % ответили утвердительно», «указ привел к сокращению штата научных сотрудников и массовому увольнению научных работников, к которым формально майский указ не имеет отношения; половина российских ученых негативно оценивает нынешнее состояние науки в стране».

Федеральный закон от 22.12.2014 № 443-ФЗ[42] внес изменения в ТК РФ и в Федеральный закон РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ[43] в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Изменения не коснулись системы оплаты труда научных работников (исследователей).

[40] Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «КонсультантПлюс».

[41] Комраков А. Майские указы оставили за бортом ученых. Научных работников в Кремле отделили от научных сотрудников // Газета «Экономика». URL: https://www.ng.ru/economics/2020-12-24/100_24122020_economics3.html?ysclid=lp2nd6hx50239442542.

[42] Федеральный закон от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» // СПС «КонсультантПлюс».

[43] Федеральный закон Российской Федерации от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (последняя редакция от 16.04.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

*Анализ ведомственных и локальных НПА, принятых в соответствии с указом Президента РФ [19] (на примере МЧС России и одного из НИУ МЧС России)*

*Анализ ведомственных НПА*

В порядке подготовки к реализации требований указа[44] по оплате труда научных сотрудников в МЧС России был разработан документ-методика[45], содержащий алгоритм расчета выплат стимулирующего характера (по «дорожной карте») научным работникам министерства. Как известно, в соответствии с вышеупомянутым Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 изменения в регулировании оплаты труда касаются научных сотрудников, а не научных работников, как это указано в Примерных показателях эффективности деятельности научных работников в научно-исследовательских организациях МЧС России[46] (в его приложении сказано, что вводимые показатели распространяются на научных работников, занимающих должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника. В этом документе-методике говорится, что стимулирующие выплаты (премии)[47] по «дорожной карте» рассчитываются пропорционально выраженной в баллах индивидуальной оценке деятельности научного работника, связанной с реализацией своих трудовых обязанностей при выполнении государственных и оперативных заданий. Выплаты осуществляются (при наличии денежных средств, выделяемых в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 из федерального бюджета через Минобрнауки России и МЧС России) по итогам работы научного работника (научного сотрудника) за отчетный период (квартал) в случае безупречного выполнения им трудовых обязанностей, возложенных Трудовым договором, должностной инструкцией и другими локальными НПА.

В этом документе-методике предложены показатели, разработанные на основе следующих принципов: 1) объективности (размер выплат стимулирующего характера должен определяться на основе объективных данных труда научного работника); 2) предсказуемости (научный работник должен знать, какие выплаты он получит в зависимости от результатов своего труда); 3) своевременности вознаграждения (оплата должна последовать по достижении результата труда); 4) прозрачности оплаты (правила вознаграждения должны быть понятны каждому научному сотруднику); 5) измеримости результата труда (показатели эффективности деятельности научного сотрудника должны обеспечивать возможность количе-

[44] Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «КонсультантПлюс».

[45] Примерные показатели эффективности деятельности научных работников в научно-исследовательских организациях МЧС России / Утверждены заместителем Министра МЧС России генерал-полковником внутренней службы А. П. Чуприяном, 2014 г.

[46] То же.

[47] Стимулирующие выплаты в этом документе отождествляются с понятием «премии». Это некорректно, премии — составная часть стимулирующих выплат, предусмотренных НСОТ.

ственно оценивать научные результаты, полученные работником в период деятельности, за который осуществляется вознаграждение). В документе определены: перечень научных результатов (приложение № 2), подлежащих оценке; алгоритм оценки деятельности отдельного научного работника (научного сотрудника); фонды дополнительного стимулирования научного труда научного работника (научного сотрудника): 1) начальника отдела; 2) курирующего заместителя начальника института, начальника научно-исследовательского центра; 3) начальника института. В последующем некоторые положения данного документа были отменены, но он до сих пор используется при подготовке локальных приказов, совершенствующих алгоритм стимулирующих выплат по ДК.

На основании постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583[48] принят (и в настоящее время действует) приказ МЧС России от 14.12.2019 № 747[49], определяющий оклады научных сотрудников и руководящего состава НИУ МЧС России. В этом приказе определены условия, размеры, порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России (приложение № 3). Этот приказ не определяет алгоритм осуществления стимулирующих выплат научным сотрудникам по «дорожной карте», в нем установлены должностные оклады научных сотрудников и руководителей научных подразделений и учреждений МЧС России. Они приведены в табл. 1—2.

**Таблица 1. Оклады научных сотрудников**
**Table 1. Salaries of research staff**

| Должности научных сотрудников / Positions of research staff | Без научной степени, р./мес. / Without a scientific degree, per month | Со степенью КН, р./мес. / With a master of sciences degree, per month | Со степенью ДН, р./мес. / With a doctoral degree, per month |
|---|---|---|---|
| Младший научный сотрудник / Junior research associate | 11 314 | 14 746 | 19 324 |
| Научный сотрудник / Research associate | 13 198 | 16 631 | 21 209 |
| Старший научный сотрудник / Senior research associate | 15 317 | 18 751 | 23 328 |

[48] Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями от 29.09.2008, 17.12.2010, 16.05.2012, 26.09.2012, 28.01.2013 и от 14.01.2014) // СПС КонсультантПлюс».

[49] Приказ МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» // СПС КонсультантПлюс».

*Окончание табл. 1 / End of table 1*

| Должности научных сотрудников / Positions of research staff | Без научной степени, р./мес. / Without a scientific degree, per month | Со степенью КН, р./мес. / With a master of sciences degree, per month | Со степенью ДН, р./мес. / With a doctoral degree, per month |
|---|---|---|---|
| Ведущий научный сотрудник / Leading research associate | — | 19 864 | 24 442 |
| Главный научный сотрудник / Principal researcher | — | — | 25 707 |

Отношение максимального оклада главного научного сотрудника к минимальному окладу младшего научного сотрудника: 25707 / 13198 = 2,27. По данным последнего советского постановления[50], это отношение находится в пределах 1,93—2,00, верхний предел несколько ниже, чем по приказу МЧС России от 14.12.2019 № 747.

В приказе МЧС России от 14.12.2019 № 747 оклады начальника (руководителя) НИУ (НИИ) не указаны, но в приказе МЧС России от 20.09.2021 № 292-К начальнику института установлены должностной оклад 32 695,85 руб./месяц и ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере 100 % должностного оклада. Отношение оклада начальника НИИ (со степенью кандидата технических наук) к окладу младшего научного сотрудника (со степенью кандидата технических наук) — 32965 / 16631 = 1,98. С учетом указанной ежемесячной надбавки это отношение равно 3,96; оно того же порядка, что и отношение, определяемое по данным постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.05.1985 № 462[51].

**Таблица 2. Оклады руководителей научных подразделений и учреждений**

**Table 2. Salaries of heads of scientific divisions and institutions**

| Должности руководителей научных подразделений и учреждений / Positions of heads of scientific divisions and institutions | Без научной степени, р./мес. / Without a scientific degree, per month | Со степенью КН, р/мес. / With a master of sciences degree, per month | Со степенью ДН, р/мес. / With a doctoral degree, per month |
|---|---|---|---|
| Начальник (руководитель) научно-исследовательской лаборатории / Head of the research laboratory | 13 198 | 16 631 | 21 209 |

[50] Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.05.1985 г. № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности».

[51] То же.

*Окончание табл. 2 / End of table 2*

| Должности руководителей научных подразделений и учреждений / Positions of heads of scientific divisions and institutions | Без научной степени, р./мес. / Without a scientific degree, per month | Со степенью КН, р/мес. / With a master of sciences degree, per month | Со степенью ДН, р/мес. / With a doctoral degree, per month |
|---|---|---|---|
| Начальник (руководитель) научно-исследовательского отдела / Head of the research and development department | — | 19 864 | 24 442 |
| Начальник (руководитель) научно-исследовательского центра / Head of the research centre | 17 697 | 21 131 | 25 707 |

*Анализ локальных НПА и документов*

Рассмотрим основные локальные НПА — приказы начальника и действующий Коллективный договор ФГБУ ВНИИ ГОЧС[52]. Отметим, что в юриспруденции коллективный договор — локальный самостоятельный НПА, истоки которого восходят к началу XX в. Изначально в СССР коллективные договоры не существовали, однако экономическая реформа 1960-х гг. и расширение прав предприятий привели к признанию его роли. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.03.1966 «О порядке заключения коллективных договоров на предприятиях» расширило права администрации и профсоюзной организации в регулировании труда.

*Анализ Коллективного договора ФГБУ ВНИИ ГОЧС*

В декларирующей части Коллективного договора говорится:

1) взаимные обязательства Работодателя (начальника научно-исследовательского учреждения) и Работника (в частности научного работника (научного сотрудника)) в сфере оплаты труда научного работника (научного сотрудника) должны способствовать производительной и качественной работе научного работника (научного сотрудника), прогрессивному развитию научно-исследовательского учреждения в целом и каждого Работника в отдельности;

2) не допускается ухудшение материального положения Работника (научного работника (научного сотрудника)) по сравнению с положением, определяемым действующим федеральным законодательством. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны;

[52] Коллективный договор ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) на период с 2021 г. по 2023 г. / Принят на общем собрании трудового коллектива 22.10.2020.

3) не допускается оплата труда ниже установленного законодательством уровня минимального размера оплаты труда по г. Москве;

4) заработная плата научных работников (научных сотрудников) состоит из: а) должностного оклада; б) компенсационных выплат; в) стимулирующих выплат. Размеры стимулирующих надбавок к должностным окладам определяются трудовыми показателями Работника, они могут изменяться в соответствии с Коллективным договором. Установлены следующие стимулирующие выплаты за: 1) интенсивность и высокие результаты работы; 2) качество выполняемых работ; 3) стаж непрерывной работы; 4) выслугу лет и др.

В Коллективном договоре упоминается Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597[53], но в нем отсутствуют нормы, регулирующие стимулирование труда научного работника (научного сотрудника) в соответствии с этим указом.

Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 02 марта 2018 г. № 27[54] и дополнение к нему — приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 30 марта 2018 г. № 41[55] утвердили Положение о показателях эффективности деятельности НР (НС) института для расчета ВСХ в соответствии с указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597, распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р[56], распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р[57]. Положения (нормы) этого приказа в основном повторяют положения документа-методики[58]: выплаты в абсолютных размерах научным сотрудникам за выполнение государственного задания, оперативные задания руководства МЧС России; выполняется оценка личного трудового вклада научного работника (научного сотрудника) при условии безупречного исполнения им трудовых обязанностей (определенных Трудовым договором, должностной инструкцией, локальным нормативным правовым актом, распоряжениями начальника института); ежемесячные выплаты; премирование — за научную, методическую, учебную работы; формирование сводных сведений о деятельности научного работника выполняют руководители подразделений (они же несут ответственность за объективность сведений). Контроль сводных сведений по «дорожной карте»

---

[53] Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС КонсультантПлюс».

[54] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 02.03.2018 № 27 «Об утверждении Положения о показателях эффективности деятельности научных работников ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)».

[55] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 30.03.2018 № 41 «О внесении изменений в приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 02.03.2018 № 27».

[56] Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

[57] Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» // СПС «КонсультантПлюс».

[58] Примерные показатели эффективности деятельности научных работников в научно-исследовательских организациях МЧС России / Утверждены Заместителем Министра МЧС России генерал-полковником внутренней службы А. П. Чуприяном, 2014 г.

(далее — ДК)[59] выполняет Отдел сопровождения НИОКР, который после рассмотрения передает их в финансовый отдел.

Приведем пример расчета выплат стимулирующего характера научным работникам (научным сотрудникам). Приказом ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 30.03.2018 № 41[60] для реализации мероприятий по ДК определены следующие фонды: 1) фонд непосредственного распределения — 80 %, 2) фонд руководителя научно-исследовательского отдела — 10 %; 3) фонд руководителя научно-исследовательского центра — 8 %; 4) фонд начальника института — 2 %. Поступившие по ДК в институт деньги распределяются между подразделениями пропорционально списочной численности научных работников (научных сотрудников) в подразделении. Выплата среднего заработка научным работникам (научным сотрудникам) в части среднего заработка, сформированного из средств ДК, производится из средств по ДК. Фонды руководителя научно-исследовательского отдела и руководителя научно-исследовательского центра распределяются между научными работниками (научными сотрудниками) «с учетом вклада научного сотрудника в научную деятельность». Начальник института распределяет денежные средства своего фонда по ходатайству своих заместителей.

Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 01.06.2018 № 86[61] отменил приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 02.03.2018 № 27[62]. Денежные средства по ДК распределяются также по четырем фондам, но размеры некоторых из них изменены: 1) Фонд непосредственного распределения — 75 %; 2) Фонд руководителя научно-исследовательского отдела — 10 %; 3) Фонд руководителя центра — 8 %; 4) Фонд начальника института — 7 %. Между научными подразделениями деньги распределяются пропорционально списочному составу научных работников (научных сотрудников) подразделений. Оценка деятельности каждого научного работника (научного сотрудника) производится по линейной балльной шкале, являющейся функцией количества работ, в которых участвует научный работник (научный сотрудник), экспертных коэффициентов важности работ, коэффициентов авторского участия в работах, балльных цен научных результатов, полученных научным работником (научным сотрудником) за отчетный период (месяц), — в принципе так же, как предписывает Федеральный закон от 22.12.2014 № 443-ФЗ[63].

---

[59] Понятие «дорожная карта (ДК)» стало расхожим среди научных работников в процессе реализации положения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597, касающегося оплаты труда научных сотрудников. В нашем случае ДК — это план выплат НР(НС), стимулирующих повышение эффективности их труда.

[60] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 30.03.2018 № 41 «О внесении изменений в приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 02 марта 2018 г. № 27».

[61] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 01.06.2018 № 86 «Об утверждении Положения о порядке расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам».

[62] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 02.03.2018 № 27 «Об утверждении Положения о показателях эффективности деятельности научных работников ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)».

[63] Федеральный закон от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон “О науке и государственной научно-технической политике” в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» // СПС «КонсультантПлюс».

Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 12.02.2020 № 19 и Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 20.03.2020 № 44[64] приняты в целях эффективной реализации требований Указа Президента РФ от 07.05.2012[65]. Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 01.06.2018 № 86 был отменен. Была создана Комиссия по проверке корректности начисления баллов за выполнение оперативного задания руководства, подготовке экспертных заключений, предотвращению и урегулированию конфликтов интересов. Сведения по ДК в отдел сопровождения НИОКР поступают после рассмотрения их указанной Комиссией. Ликвидирован фонд руководителя научно-исследовательского отдела, фонд руководителя центра заменен на фонд руководителя научно-исследовательского центра, доля которого увеличена и стала составлять 15 %, доля фонда начальника института увеличена до 10 %.

По отношению к приказу ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) № 86[66] изменены балльные цены отдельных научных результатов. Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) № 44[67] определил: 1) фонд непосредственного распределения — 60 %; фонд руководителя НИЦ — 10 %; фонд начальника института — 30 % (увеличен в 3 раза); 2) научные работники (научные сотрудники), набравшие менее 10 баллов, в расчет не принимаются; 3) если сумма вознаграждения по ДК у научных работников (научных сотрудников) превышает 200 % от средней заработной платы по г. Москве, то сумма балльной оценки, превышающая данный показатель, выплачивается в следующих отчетных периодах или при увольнении научного работника (научного сотрудника); 4) кандидатуры научных работников (научных сотрудников), набравших менее 10 баллов по итогам двух отчетных периодов, выносятся на аттестационную комиссию на предмет несоответствия занимаемой должности.

Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) № 44 аналогичен по целям приказу ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) № 19[68], он значительно расширил перечень подлежащих оплате по ДК видов работ, изменил их балльную стоимость.

Приказы ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)[69] приняты в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597, распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О Программе поэтапного совершенство-

[64] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 12.02.2020 № 19 «Об утверждении Положения о порядке расчета выплат стимулирующего характера научным работникам»; Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 20 марта 2020 г. № 44 «О внесении изменений в приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 12 февраля 2020 г. № 19».

[65] Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «КонсультантПлюс».

[66] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 01.06.2018 № 86 «Об утверждении Положения о порядке расчета выплат стимулирующего характера научным работникам».

[67] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 20.03.2020 № 44 «О внесении изменений в приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 12 февраля 2020 г. № 19».

[68] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 12.02.2020 № 19 «Об утверждении Положения о порядке расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам».

[69] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 22.03.2021 № 60 «Об утверждении Положения о порядке расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам»; Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 24 июня 2021 г. № 109 «О внесении изменений в приказ от 22 марта 2021 г. № 60 «Об утверждении Положения о порядке расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам».

вания системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы», распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р. Отменен приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 20.03.2020 № 44. Материальное поощрение научных работников (научных сотрудников) осуществляется по направлениям: 1) текущая научно-методическая деятельность; 2) повышение результативности ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ). Установлены следующие фонды и их размеры: 1) фонд непосредственного распределения — 40 % (доля понижена с 75 до 40 %; 2) фонд повышения результативности ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) — 20 %; 3) фонд руководителя научно-исследовательского центра — 10 % (доля уменьшилась с 15 до 10 %); 4) фонд дополнительного стимулирования — 30 %.

Появился новый весьма представительный фонд повышения результативности института. Почти в 3 раза вырос бывший фонд начальника института — теперь фонд дополнительного стимулирования. Новое: 1) в случае недостаточности средств, получаемых по ДК, для выплаты средней зарплаты научным работникам (научным сотрудникам) недостаток покрывается из средств субсидий, поступающих в фонд руководителей соответствующих подразделений института за выполнение государственного задания по оказанию государственных услуг (выполнение работ); 2) изменены оценки отдельных научных результатов и введены новые научные результаты и соответственно их балльные цены.

Приказы ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) № 17 и 12570 и дополнения к ним — приказы ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) № 93 и № 155[71]. Цель приказов: 1) эффективно использовать денежные средства, выделяемые по ДК; 2) довести среднюю заработную плату научных работников (научных сотрудников) до установленной средней заработной платы по региону; 3) обеспечить своевременность и полноту выплат стимулирующего характера научным работникам (научным сотрудникам). Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 22.03.2021 № 60[72] отменен. Новое: 1) ликвидированы фонд непосредственного распределения и фонд руководителя научно-исследовательского центра, установлен фонд текущей научно-методической деятельности — 30 %, фонд повышения результативности увеличен в 2 раза (стал 40 %), фонд дополнительного стимулирования сохранен в том же размере — 30 %; 2) при наличии у научных работников (научных

[70] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 01.02.2022 № 17 «Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчета выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)»; Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 28.06.2022 № 125 «Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)».

[71] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 16.05.2022 № 93 «О внесении изменений в приказ от 01 февраля 2022 г. № 17 «Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)»; приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 29.07.2022 № 155 «О внесении изменений в приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 28 июня 2022 г. № 125 «Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчёта выплат стимулирующего характера научным работниками ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)».

[72] ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 22.03.2021 № 60 «Об утверждении Положения о порядке расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам».

сотрудников) неснятого взыскания (выговора) в отчетный период выплата стимулирующего характера — 50 % от начислений в течение всего периода, на который они установлены по фонду текущей деятельности и фонду повышения результативности. Выплаты стимулирующего характера по фонду дополнительного стимулирования при этом не производятся; 3) введено групповое дифференцирование выплат стимулирующего характера: научные работники (научные сотрудники) подразделены на 4 группы (раздельно по научно-методической (текущей) деятельности и деятельности по повышению результативности). Сотрудники 4-й группы (набравшие менее 10 баллов) не получают выплаты стимулирующего характера. Сотрудники 3-й группы получают выплаты стимулирующего характера, которые рассчитываются по формуле:

$$Ф / (к \times К + л \times Л + М),$$

где *Ф* — сумма средств, выделенная на выплаты стимулирующего характера в текущем месяце; *К*, *Л*, *М* — количество научных работников (научных сотрудников) в 1-й, во 2-й и 3-й группах; *к* = 2,25 — коэффициент для научных работников (научных сотрудников) 1-й группы; *л* = 1,5 — коэффициент для научных работников (научных сотрудников) 2-й группы.

Коэффициент 3-й группы равен 1. Обоснование принятых значений коэффициентов *к*, *л* отсутствует. Каждый научный работник (научный сотрудник) 1-й группы имеет выплату стимулирующего характера в 2,25 раза большую, чем научный работник (научный сотрудник) 3-й группы, соответственно, научный работник (научный сотрудник) 2-й группы — в 1,5 раза большую. В целом с учетом алгоритма распределения научных работников (научных сотрудников) по группам методика[73] сложна (непрозрачна), неадекватна основным принципам, используемым в российском трудовом законодательстве.

*Обобщение и характеристика правовых мер, принятых руководством страны в деле совершенствования системы оплаты и мотивации труда НР(НС) в СССР и Российской Федерации*

*СССР*

*Первый советский этап (до июня 1957 г.):*

1) действовала строгая, прозрачная централизованная государственная система оплаты труда научных работников (научных

[73] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 01.02.2022 № 17 «Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)»; Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 16.05.2022 № 93 «О внесении изменений в приказ от 01 февраля 2022 г. № 17 “Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)”»; Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 29.07.2022 № 155 «О внесении изменений в приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 28 июня 2022 г. № 125 “Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)”».

сотрудников), основывающаяся на принципе «от каждого по способности, каждому по труду»; отсутствовали количественные критерии оценки эффективности исследовательского труда; основной составляющей заработной платы научных работников (научных сотрудников) являлся должностной оклад, дополнительно мотивирующей — премия;

2) установлена сравнительно высокая заработная плата научным работникам (научным сотрудникам) исследовательского звена — руководителю лаборатории (отдела, отделения, сектора), старшему научному сотруднику, специальному аспиранту;

3) закреплена весьма умеренная дифференциация высших и низших заработных плат научных работников (научных сотрудников): отношение самой высокой заработной платы — руководителя НИУ — к самой низкой — младшего научного сотрудника, зависящее от категории НИУ, эта дифференциация не превышала 5;

4) научные работники (научные сотрудники) составляли высокооплачиваемую профессионально-квалификационную группу, что, по мнению многих ученых, в немалой степени влекло «засорение» научных кадров НИУ и, следовательно, снижение их эффективности;

5) наблюдалось массовое совместительство научных работников (научных сотрудников), особенно сотрудников академических институтов, которое рассматривалось руководством страны как явление, существенно снижающее эффективность деятельности НИУ;

6) государство осуществляло жесткий и детальный контроль выполнения функций, связанных с финансированием выполняемых НИУ НИОКР и соблюдением финансовой дисциплины в сфере оплаты и мотивации труда научных работников (научных сотрудников);

7) отсутствовало коллективное участие научных работников (научных сотрудников) в регулировании материальной (финансовой) мотивации своего труда (Коллективного договора не было; не обнаружены НПА, содержащие нормы указанного регулирования с участием профсоюзов).

*Второй советский этап (июнь 1957 г. — сентябрь 1987 г.)*

1) Постановлением Совета Министров СССР от 05.06.19[57] № 66074 введено категорирование (3 категории) НИУ; размер заработной платы руководителей НИУ и научных работников (научных сотрудников) поставлен в зависимость от значимости тематики выполняемых НИОКР, а не от штатного состава НИУ или объемов выполняемых им НИОКР; последующие НПА усилили указанную зависимость введением надбавок за выполнение наиболее сложных, особо важных и ответственных НИОКР;

2) вышеуказанным постановлением также повышены оклады научных работников (научных сотрудников), имеющих ученые степени доктора наук и кандидата наук, введены ученые звания младшего научного сотрудника и старшего научного сотрудника, взамен доплат установлено повышение окладов научных работников (научных со-

[74] Постановление Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660 «Об оплате труда работников науки».

трудников) в зависимости от стажа научно-педагогической работы; введены надбавки за работу в неблагоприятных или вредных условиях труда; установлены конкурсный порядок замещения вакантных научных должностей и периодические конкурсы через каждые пять лет на право занимать соответствующую научную должность; введены дополнительные оклады как в АН СССР, так и в отраслевых академиях наук (именно как дополнительные оклады, а не как премии или надбавки) за звание академика и члена-корреспондента;

3) в НИУ созданы[75] фонды: а) материального поощрения — для премирования работников, вознаграждения их за итоги работы за год, а также для оказания единовременной помощи работникам; б) социально-культурных мероприятий и жилищного строительства — для строительства и капитального ремонта жилых домов и культурно-бытовых учреждений, а также улучшения культурно-бытового обслуживания научных работников (научных сотрудников), инженерно-технических работников, рабочих и служащих НИУ;

4) постановлением Совета Министров СССР от 24.12.1969 № 972[76] установлены должностные оклады (включая доплаты за работу в ночное время) не имеющим ученой степени руководящим, научным инженерно-техническим работникам, служащим и младшему обслуживающему персоналу НИУ;

5) постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 24.12.1976 г. № 1057[77] повышены должностные оклады руководителей научно-исследовательских подразделений, главных научных сотрудников, ведущих научных сотрудников, старших научных сотрудников и младших научных сотрудников, имеющих ученую степень, занятых на работах с вредными, особо вредными условиями труда и на подземных работах;

6) постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.05.1985 № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности»[78] определены оклады руководящих и научных работников, зависящие, как и в постановлении Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660 «Об оплате труда работников науки»[79], от категории НИУ и научных степеней; установлены должности ведущего научного сотрудника и главного научного сотрудника и порядок их замещения (в НИУ 3-й категории указанные должности не предусмотрены).

---

[75] Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24.09.1968 № 760 «О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники».

[76] Постановление Совета Министров СССР от 24.12.1969 № 972 «Об оплате труда работников научно-исследовательских учреждений, конструкторских и технологических организаций и вычислительных центров».

[77] Постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 24.12.1976 № 1057 «О повышении минимальной заработной платы рабочих и служащих с одновременным увеличением ставок и окладов среднеоплачиваемых категорий работников, занятых в непроизводственных отраслях народного хозяйства».

[78] Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.05.1985 № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности».

[79] Постановление Совета Министров СССР от 05.06.1957 № 660 «Об оплате труда работников науки».

По рассмотренным выше НПА сделаны следующие обобщения:

1) на всем протяжении совершенствования оплаты труда научных работников в СССР материальный фактор рассматривался как важный мотивирующий фактор повышения качества и производительности труда НР;

2) в условиях сохранения партийно-государственной монополии в управлении деятельностью НИУ (государство — это и главный заказчик научной продукции, и единственный источник финансирования научных исследований) права руководителей НИУ и научных коллективов в области совершенствования материальных мотивации и стимулирования научного труда начиная с 1966 г. стали постепенно расширяться;

3) в системе оплаты труда научных работников в СССР, несмотря на действующий политический принцип «от каждого по способности, каждому по труду», одновременно реализовывался и социально-политический принцип уравнивания материального положения различных категорий работников внутри научной сферы и сокращения (уменьшения) дифференциации оплаты труда научных работников и работников производственных сфер.

*Третий советский этап (сентябрь 1987 г. — 26 декабря 1991 г.)*

1) в результате перевода НИУ[80] на полный хозрасчет и самофинансирование сложилась неблагоприятная ситуация с заработной платой научных работников (научных сотрудников) НИУ непроизводственной сферы, оборонной промышленности и АН СССР — она стала существенно снижаться. В результате стали очевидными мелкотемье, сокращение научного задела, снижение надежности и достоверности научных результатов, большой отток кадров из указанных сфер. Основными причинами этого были низкая доля бюджетных средств на оплату труда научных работников (научных сотрудников) при высоком удельном весе госзаказа (не менее 90 %), сокращение финансирования разработок в связи с конверсией военного производства, невозможность развивать хоздоговорную деятельность из-за снижения интереса покупать результаты фундаментальных исследований. Сдерживанию прямых хозрасчетных отношений с предприятиями способствовало также введение налога на прирост фонда оплаты труда;

2) в конце 1990-х гг. многие НИУ (в т. ч. и НИУ МЧС России) перешли на бюджетное финансирование — стали выполнять план НИОКР по смете содержания с сохранением права внебюджетной деятельности (выполнение НИОКР по внебюджетным договорам); выполнение внебюджетных НИОКР осуществляют упоминаемые выше временные трудовые коллективы;

3) существенно расширены права трудового коллектива в части распределения стимулирующих выплат из фондов НИУ[81].

[80] Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30.09.1987 № 1102 «О переводе научных организаций на полный хозяйственный расчёт и самофинансирование».

[81] Закон СССР от 04.06.1990 № 1529-I «О предприятиях в СССР».

*Российская Федерация*

В экономически тяжелые для России годы Указом Президента РФ[82] подан сигнал российской общественности: наука и научный потенциал — национальное достояние, поддержка которого — приоритетное направление государства. Следом за этим Указом был принят Федеральный закон РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ[83], регулирующий отношения между субъектами научной (научно-технической) деятельности — органами государственной власти и потребителями научной и (или) научно-технической продукции. Заметим, что данные Указ и Федеральный закон не содержат норм, регулирующих оплату и стимулирование (мотивацию) труда научных работников (научных сотрудников). Введена новая система организации труда, заменившая Единую тарифную сетку оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.

Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597[84] предписано повысить к 2018 г. среднюю заработную плату научных работников (научных сотрудников) до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе (норма не касается руководителей научных подразделений).

Последовавшее далее распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р[85] определило программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 гг., она коснулась и научных работников (научных сотрудников). Принятый в обеспечение реализации Указа Президента РФ № 597 приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504[86] требует нормировать труд научных работников (научных сотрудников).

Для реализации требований Указа Президента РФ № 597 в федеральных министерствах и ведомствах разработаны методики (методические рекомендации), концепции осуществления стимулирующих выплат (премий, надбавок)[87] научных работников (научных сотрудников) по «дорожной карте», см. например[88]. В раз-

[82] Указ Президента РФ от 13.06.1996 № 884 «О доктрине развития российской науки» (ред. от 23.02.2006) // СПС «КонсультантПлюс».

[83] Федеральный закон Российской Федерации от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (последняя редакция от 16.04.2022 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

[84] Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «КонсультантПлюс».

[85] Распоряжение Правительства РФ от 26.09.2012 № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

[86] Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // СПС «КонсультантПлюс».

[87] Стимулирующие выплаты в этом документе отождествляются с понятием «премии». Это некорректно, премии — составная часть стимулирующих выплат, предусмотренных НСОТ.

[88] Примерные показатели эффективности деятельности научных работников в научно-исследовательских организациях МЧС России / Утверждены заместителем Министра МЧС России генерал-полковником внутренней службы А. П. Чуприяном, 2014 г.; распоряжение начальника штаба войск национальной гвардии РФ от 12.03.2020 № 1/ 174-р «О введении в действие Методических рекомендаций по установлению критериев и определению порядка расчёта и выплаты ежемесячной надбавки к окладу за обеспечение качества и объёма оказываемых услуг (работ) научным сотрудникам НЦСИ ФСВНГ РФ»; концепция научного обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная приказом МВД России от 13.11.2020 № 767.

витие этих ведомственных актов в подведомственных научных учреждениях изданы и продолжают издаваться локальные правовые акты — приказы и распоряжения, определяющие перечни результатов, относящихся к научным, их балльную цену (стоимость), а также алгоритмы начисления стимулирующих денежных выплат научным работникам (научным сотрудникам) по итогам их научной работы в установленный отчетный период (месяц, квартал). Указанные локальные акты содержат весьма отличающиеся правила оценки деятельности научных работников (научных сотрудников) и начисления стимулирующих выплат. Например, руководители ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) МЧС России издали серию локальных НПА — приказов, утвердивших методики расчета стимулирующих выплат научным работникам (научным сотрудникам). В последние 4 года изданы 13 приказов, что говорит об отсутствии единой устойчивой государственной концепции мотивации (стимулирования) научного труда научных работников (научных сотрудников). Политическая установка есть, единого алгоритма ее исполнения нет.

В этих условиях каждый руководитель НИУ вынужден самостоятельно оптимизировать систему мотивации (стимулирования) методом проб и ошибок, учитывая неразработанность предмета в настоящее время (поэтому и много приказов: каждый новый руководитель устанавливает свои положения, отвергая старые). Фактически во всех приказах фигурируют количественные показатели деятельности научных работников (научных сотрудников) и, соответственно, алгоритмические методики расчета рассматриваемых выплат научным работникам (научным сотрудникам). Методики от приказа к приказу математически формализуются, все более усложняются, что затрудняет понимание научными сотрудниками их мотивирующей предметности. Одновременно, как отмечено в работе В. Лазуткина [6], при применении сложных математически формализованных методик возможны различного рода манипулирования показателями результативности, подгонки результатов, выбор для выполнения таких заданий, которые улучшают суммарные показатели деятельности недобросовестных научных работников (научных сотрудников). Стимулируемые «проталкивают» высоко оцениваемые виды работ, несмотря на то, что они не оказывают влияния на научную результативность НИУ.

В соответствии с официально утвержденными методиками каждый научный работник (научный сотрудник) обязан в конце отчетного периода (квартала, месяца) подавать и согласовывать сведения о результатах своей деятельности. Нередко эти сведения не отвечают требованиям, предъявляемым к научным результатам, содержат ложные данные. В последних приказах ВНИИ ГОЧС (ФЦ) научная деятельность научных работников (научных сотрудников) подразделяется на такие виды: по получению научных результатов и по получению научно-методических результатов (последняя называется также «текущей деятельностью»). Это деление вызывает большие сомнения в части корректности. Что есть научная деятельность и что есть научный результат, давно и строго определено. В связи с этим следу-

ет заметить, что, например, в МВД России[89] утвержден единый перечень научных результатов. Для исполнения принимаемых приказов во ВНИИ ГОЧС (ФЦ) задействованы десятки работников института, утверждены составы двух комиссий. В сущности, затраты рабочего времени превышают производительность работы.

Наблюдается тенденция, при которой стимулирующие выплаты преобладающей части НР (НС) ВНИИ ГОЧС (ФЦ) значительно превосходят основную составляющую их зарплаты — должностной оклад. Например, у одного из активных (по количеству баллов) ведущих научных сотрудников (кандидат наук, доцент) в октябре 2022 г. отношение стимулирующей выплаты к его окладу оказалось равным 8. Это говорит о том, что действующая система стимулирования превращает в фикцию понятие «должностной оклад» (способствует реализации сдельной оплаты труда), хотя именно он является практически одним из важнейших факторов при комплектовании квалифицированными кадрами исследовательских подразделений НИУ. В окладе отображаются функциональные обязанности научного работника (научного сотрудника), соответственно, и уровень его ответственности за их исполнение. У этого же ведущего научного сотрудника отношение количества баллов по результативности к минимальному количеству баллов (10 баллов), учитываемому для оплаты, равно 24,5, а подобное отношение по научно-методической (текущей) деятельности — 34,5. Налицо заметное превышение объема текущей деятельности над «результативной» (научной).

В последних утвержденных в ВНИИ ГОЧС (ФЦ) методиках проявляется чрезмерное увлечение математической формализацией оценки труда научных работников (научных сотрудников). Это увлечение наносит вред стимулированию специфического научного труда. Сказанное подтверждает правило де Брюйна, уточняющее известный в экономике закон Гудхарта: «Чем больше руководство полагается на количественную систему оценки эффективности труда сотрудников, тем больше у них желания демонстрировать неадекватное поведение». В работе коллектива авторов [7] на основе анализа зарубежного опыта показано, что в последние годы наблюдается активное реформирование подходов к оценке результативности научной и научно-технической деятельности, заключающееся в переходе от количественных наукометрических показателей к качественным оценкам результатов исследований и разработок, к оценкам социального значения этих результатов, получаемым путем проведения квалифицированной экспертизы результатов.

## Заключение / Conclusion

На основе проведенного в статье анализа, а также опыта продолжительной научной работы авторы сделали следующие выводы:

[89] Концепция научного обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная приказом МВД России от 13.11.2020 № 767.

1) при оценке результативности научных работников (научных сотрудников) следует руководствоваться Федеральным законом РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ[90], определившим основополагающие понятия: «научная (научно-техническая) деятельность»; «научный (научно-технический) результат». При этом научная деятельность, направленная на получение новых научных результатов, должна соответствовать отраслевым рамкам квалификации (профстандартам), содержащим описание трудовых функций по видам деятельности, признаваемым в отрасли, а также требованиям к знаниям, навыкам и опыту работы научных работников (научных сотрудников);

2) основными результатами труда научных работников (научных сотрудников), как следует из указанного закона, являются: а) открытия, новые теоретические результаты (методы, методики, рекомендации, концепции, проекты НПА и др.), разработанные изобретения, полезные модели, полученные патенты; б) научные и научно-технические публикации (статьи, доклады, монографии); в) квалификационные результаты — защищенные магистерские, кандидатские, докторские диссертации;

3) перестройка работы научных работников (научных сотрудников) с целью строгого ее оценивания по многим количественным показателям не способствует развитию научного творчества научных работников (научных сотрудников). Она приводит к преобладанию краткосрочных целей над долгосрочными (что противоречит сущности научного труда), не укрепляет всегда нужное любому НИУ ядро специалистов-профессионалов, но способствует проявлению меркантильных интересов сотрудников, главной целью которых является получение максимального материального вознаграждения за любой выполненный труд;

4) необходимо укреплять внутреннюю мотивацию научных работников (научных сотрудников), основывающуюся на устойчивых представлениях, таких как самостоятельное осмысление и формирование мотивов; уверенность в важности своей работы; возможность карьерного роста; наличие среды познания новых тенденций развития в интересующей сфере исследований; возможность опубликования полученных научных результатов и общения с научным сообществом; проверка своих устремлений и результатов в смежных направлениях. Денежный интерес — важный, но не главный фактор. При этом основной составляющей зарплаты должен быть должностной оклад, дополнительной — премия (по окончании научно-исследовательской работы, за выдающиеся научные результаты, квартальная, годовая премия);

5) увлечение количественным оцениванием результатов научного труда, отождествление этого труда с нетворческой, хотя и важной, повседневной работой отрицательно сказывается на результативности научного учреждения;

[90] Федеральный закон РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (последняя редакция от 16.04.2022 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

6) дифференциация должностных окладов научных работников (научных сотрудников) — соотношение между самым высоким и самым низким окладами — не должна (по опыту оплаты в социалистическом государстве) превышать 5—6. В соответствии с действующей в настоящее время тарифной сеткой соотношение окладов главного научного сотрудника, доктора наук и не имеющего степени младшего научного сотрудника (табл. 1) составляет 2,27 — это приблизительно половина вышеуказанного «советского» показателя;

7) разделение деятельности научных работников (научных сотрудников) на «результирующий труд» и «текущую научно-методическую деятельность», как это сделано в приказах ВНИИ ГОЧС (ФЦ)[91], создает неадекватный для научно-исследовательского учреждения порядок стимулирования научного труда. Такое деление не соответствует законодательному определению научной деятельности. Возможно, оно применимо для учебно-исследовательских учреждений. Кстати, в методиках стимулирования научных работников (научных сотрудников) отдельных научных учреждений обнаружен единый список научных (научно-технических) результатов;

8) действующая система стимулирования труда научных работников (научных сотрудников), как она определена в вышеупомянутых приказах, превращает в фикцию понятие «должностной оклад» (стимулирующие выплаты отдельных научных работников (научных сотрудников) достигают порядка 1 000 и более процентов от месячного оклада), хотя должностной оклад остается базовым показателем при комплектовании исследовательских подразделений НИУ квалифицированными кадрами;

9) вводимые распределения (ранжирования) научных работников (научных сотрудников) по группам и соответствующие повышающие коэффициенты стимулирующих выплат сотрудникам различных групп нельзя назвать нормой, поскольку они нарушают принцип «каждому по труду» (количество баллов научных работников (научных сотрудников) одной и той же группы может различаться в несколько раз, а стимулирующая выплата одинаковая);

10) действие «дорожной карты» только по отношению к научным сотрудникам привело к проблеме комплектования штатов руководителей научных подразделений и их заместителей. В настоящее время практически во всех научно-исследовательских центрах института остаются не занятыми должности начальников научно-исследовательских отделов и их заместителей. Наиболее подготовленные научные сотрудники не заинтересованы в карьерном росте и назначении на должности руководителей научных подразделений, что приводит к деградации управления научными исследованиями, к ослаблению системности, комплексности и плановости их проведения;

11) при подготовке локальных НПА — приказов руководителя НИУ социального характера, к которым относятся и приказы — ме-

[91] Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 01.02.2022 № 17 «Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)»; Приказ ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ) от 28.06.2022 № 125 «Об утверждении Методики оценки деятельности и порядка расчёта выплат стимулирующего характера научным работникам ФГБУ ВНИИ».

тодики стимулирования труда научных работников (научных сотрудников), целесообразно обсуждать их на собраниях трудового коллектива НИУ. Коллективный договор, являющийся локальным директивным НПА, может способствовать усилению мотивации (стимулированию) труда научных работников (научных сотрудников), поскольку он компромиссно объединяет взаимные добровольно взятые трудовые обязательства работодателя (руководителя НИУ) и работников;

12) увеличение бюджетного финансирования заработной платы научных работников (научных сотрудников) государственных учреждений в соответствии с указом[92] требует, как показала практика, усилить государственный контроль за эффективностью распределения выделяемых финансовых средств.

## Список использованных источников

1. Бухарова Н. В. Материальное (денежное) стимулирование труда научных работников отраслевых научно-исследовательских институтов : дис. канд. экон. наук. Москва, 2014. 179 с.

2. Кулагин А. С. За что и как платить ученому: прошлое, настоящее, перспективы // Инновации. 2015. № 10. С. 8—22. URL: https://maginnov.ru/assets/files/volumes/2015.10/za-chto-i-kak-platit-uchenomu.pdf?ysclid= lr7jna1n7t2771620 (дата обращения: 27.09.2023).

3. Мазур Л. Н. Доходы научных работников в СССР в 1920-е гг. (по материалам бюджетного обследования 1925 г.) // Историческая информатика. 2023. № 3. С. 41—57. DOI: https://10.7256/2585-7797.2023.3.43744

4. Зезина М. Р. Материальное стимулирование научного труда в СССР. 1945—1985 // Вестник РАН. 1997. Т. 67, № 1. С. 20—27.

5. Клеева Л. П., Кулагин А. С. Перевод научных организаций на хозрасчет в 1988—1989 годах // Экономическая политика. 2013. № 3. С. 84—106. URL: https://repec.ranepa.ru/rnp/ecopol/ep1335.pdf (дата обращения: 27.09.2023).

6. Лазуткин В. К. Управление трудовой мотивацией научного персонала // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6, № 2. С. 229—237. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-2-229-237

7. Гусев А. Б., Доронина Е. Г., Вершинин И. В., Малахов В. А. Мониторинг и оценка результатов научно-технической деятельности: зарубежный опыт и российская практика // Наука. Инновации. Образование. 2018. Т. 13, вып. 1. С. 65—91. URL: https://sie-journal.ru/assets/uploads/issues/2018/1(27)_04.pdf (дата обращения: 27.09.2023).

[92] Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС КонсультантПлюс.

## Информация об авторах

**Костров Анатолий Васильевич**, кандидат технических наук, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России (федеральный центр науки и высоких технологий) (121352, Россия, г. Москва, ул. Давыдковская, д. 7), avk1933@yandex.ru

**Кудрявцев Анатолий Николаевич**, кандидат военных наук, ведущий научный сотрудник, Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России (федеральный центр науки и высоких технологий) (121352, Россия, г. Москва, ул. Давыдковская, д. 7), kan_61@mail.ru

## Заявленный вклад соавторов

**Костров А. В.** — постановка научной проблемы, формулирование концептуальных положений исследования, разработка содержания статьи и заключительных рекомендаций; **Кудрявцев А. Н.** — разработка содержания статьи и заключительных положений рекомендаций.

## References

1. Bukharova NV. Material (Monetary) Incentives for the Labour of Researchers at Sectoral Research Institutes: Thesis for ... Ph.D. in Economics. Moscow, 2014. 179 p. (In Russ.)

2. Kulagin AS. What and How to Pay Scientist: Past, Present and Future. *Innovations*. 2015;10:8-22. Available at: https://maginnov.ru/assets/files/volumes/2015.10/za-chto-i-kak-platit-uchenomu.pdf?ysclid=lr7jna1n7t2771620 (accessed: 27.09.2023). (In Russ.)

3. Mazur LN. Incomes of Scientists in the USSR in the 1920s (Based on Materials from the Budget Survey of 1925). *Historical Informatics*. 2023;3:41-57. DOI: https://10.7256/2585-7797.2023.3.43744 (In Russ.)

4. Zezina MR. Financial Incentives for Scientific Work in the USSR. 1945-1985. *Bulletin the Russian Academy of Sciences*. 1997;67(1):20-27. (In Russ.)

5. Kleeva LP, Kulagin AS. Transformation of Scientific Organizations to Self-Sufficiency in 1988-1989. *Economic Policy*. 2013;3:84-106. Available at: https://repec.ranepa.ru/rnp/ecopol/ep1335.pdf (accessed: 27.09.2023). (In Russ.)

6. Lazutkin VK. Management of Labor Motivation of Research Personnel. *Vestnik Kemerovskogo Gosudarstvennogo Universiteta. Seriia: Politicheskie, Sotsiologicheskie i Ekonomicheskie Nauki*. 2021;6(2):229-237. DOI: https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-2-229-237 (In Russ.)

7. Gusev AB, Doronina EG, Vershinin IV, Malahov VA. Monitoring and Assessment of Scientiic Performance: Foreign Experience and Russian Practice. *Science. Innovations. Education*. 2018;13(1):65-91. Available at: https://sie-journal.ru/assets/uploads/issues/2018/1(27)_04.pdf (accessed: 27.09.2023). (In Russ.)

**Information about the authors**

**Anatoly V. Kostrov**, Cand.Sci (Technical Sciences), Senior Researcher, Leading Researcher of the Research Center, All-Russian Research Institute for Civil Defense and Emergencies (7 Davydkovskaya St., Moscow 121352, Russia), avk1933@ yandex.ru

**Anatoly N. Kudryavtsev**, Cand.Sci (Military Sciences), Leading Researcher of Research Center, All-Russian Research Institute for Civil Defense and Emergencies (7 Davydkovskaya St., Moscow 121352, Russia), kan_61@mail.ru

**Contribution of the authors**

**A. V. Kostrov** — setting the scientific problem, formulating the conceptual provisions of the research, developing the content of the article and concluding recommendations; **A. N. Kudryavtsev** — developing the content of the article and the concluding paragraphs of the recommendations.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
The authors declare no conflict of interests.

*Поступила 18.06.2023*
*Одобрена 07.07.2023*
*Принята 03.08.2023*

*Submitted 18.06.2023*
*Approved 07.07.2023*
*Accepted 03.08.2023*